

**PENGARUH *SELF CONTROL, WORK BOREDOM, WORK STRESS, DAN ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP PERILAKU *CYBERLOAFING*
(STUDI PADA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA SEMARANG)**



SKRIPSI

Karya Tulis Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program S-1 Ilmu Ekonomi
Program Studi Manajemen

Disusun Oleh :
LOVITA TRIWAHYUNI
NIM : 12211316

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
BANK BPD JATENG
SEMARANG
2025**

1. Pendahuluan

Internet kini telah menjadi elemen esensial dalam kehidupan manusia karena mendukung hampir setiap aspek aktivitas sehari-hari. Hal ini karena internet menawarkan kemudahan dalam menjelajahi dunia hanya dengan melalui jaringan *online* sehingga memungkinkan manusia untuk bersosialisasi dan menunjukkan eksistensi diri (Maurseth, 2018). Selain itu, internet berfungsi sebagai sarana penghubung untuk pertukaran informasi melalui jaringan online yang menghubungkan berbagai *situs web* (Pangalila et al., 2024). Kemudahan yang ditawarkan telah membantu masyarakat beradaptasi dengan kehidupan berbasis internet, hingga menjadikannya kebutuhan utama yang menjadikan manusia kesulitan untuk berhenti dalam menggunakannya.

Generasi Z adalah generasi yang merupakan transisi dari generasi Y atau milenial. Individu yang lahir pada rentang tahun 1997 hingga 2012 disebut Gen Z (Raslie & Ting, 2021). Saat ini, generasi Z berada pada rentang usia sekitar 13 hingga 28 tahun (Mihelič et al., 2023). Generasi ini telah terpapar dengan teknologi dan informasi sejak lahir, sehingga sering dijuluki sebagai *digital native generation* (Komalasari et al., 2022). Mayoritas dari generasi Z belum memiliki pengalaman nyata di dunia kerja.

Menurut Vanderson et al., (2024) generasi Z memiliki atribut tertentu terkait dalam pemanfaatan teknologi. Beberapa karakteristik yang menonjol diantaranya adalah keterlibatan dalam interaksi daring, kemampuan cepat dalam menyerap konten digital, pemanfaatan teknologi secara efisien dan inovatif, serta *game online*. Selain itu, banyak dari Generasi Z menggunakan teknologi, terutama ponsel, bukan sekedar untuk mencari hiburan melainkan sebagai sarana pengembangan hingga pemberdayaan diri. Meskipun demikian, sebagian Gen Z masih memiliki tingkat kesadaran yang terbatas terhadap literasi digital dan menggunakan ponsel dalam jangka waktu yang lama hanya untuk kegiatan konsumtif.

Karyawan Generasi Z memahami pentingnya keterampilan bekerja dalam tim, namun di sisi lain juga menginginkan privasi dan fleksibilitas dalam hal ruang dan waktu kerja (Valentsia & Leovani, 2023a). Dibandingkan dengan generasi sebelumnya, Generasi Z sering kali dianggap diremehkan dengan sifat “anti sosial.” Selain itu, Gen Z adalah penggerak utama tren terkini dan inovasi di berbagai bidang, termasuk teknologi, gaya hidup, fashion, dan perilaku konsumtif (Rahmandini et al., 2024). Hal yang penting untuk diperhatikan adalah bahwa Gen Z merupakan kelompok generasi yang memiliki pengalaman dan nilai-nilai yang berbeda.

Generasi Z yang akrab dengan teknologi informasi cenderung berpotensi melakukan *cyberloafing* saat bekerja. *Cyberloafing* umumnya terjadi di antara karyawan di perusahaan atau organisasi di Indonesia (Kartinah et al., 2023). Hal ini terbukti dengan fakta bahwa mayoritas pengguna internet berasal dari kalangan pekerja dan didukung sebuah laporan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) yang menunjukkan bahwa jumlah pengguna internet di Indonesia pada tahun 2024 mencapai 221.563.479 jiwa, dari total populasi 278.696.200 jiwa pada tahun 2023. Berdasarkan survei penetrasi internet Indonesia 2024 yang dirilis oleh APJII, tingkat penetrasi internet di Indonesia mencapai 79,5%, peningkatan sebesar 1,4% dari periode sebelumnya (APJII, 2024).

Perilaku *cyberloafing* dapat dianggap konstruktif ketika memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi. Akan tetapi, aktivitas *cyberloafing* dapat menjadi merugikan ketika menghambat produktivitas karyawan. Menurut penelitian Moffan & Handoyo, (2020) *cyberloafing* memicu menurunnya produktivitas kerja dan pemanfaatan sumber daya jaringan yang tidak efektif sehingga mampu mengurangi daya saing perusahaan. Sebuah penelitian dari University of Cincinnati di Amerika Serikat menemukan bahwa memberikan jeda waktu dari internet menyebabkan peningkatan produktivitas, tetapi jika

terlalu lama waktu yang dihabiskan dalam aktivitas online selama jam kerja dapat menyebabkan *cyberloafing* yang berpotensi mengurangi kinerja dan membuat seseorang menjadi *cyberloafer*. (Kartinah et al., 2023).

Cyberloafing merujuk pada perilaku yang dipandang negatif oleh masyarakat karena sebagai dampak teknologi informasi pada gaya hidup individu. Bahkan cara kita bekerja telah diubah oleh kemajuan teknologi informasi dan akses internet dalam beberapa dekade terakhir (Valentsia & Leovani, 2023b). Aktivitas *cyberloafing* merupakan reaksi emosional dari karyawan yang merasa tidak berhasil dalam pekerjaan (Attiq & Filatrovi, 2022). Menurut Suranta (2018) perilaku *cyberloafing* adalah tindakan yang secara sengaja dilakukan oleh karyawan di tempat kerja untuk mengatasi rasa bosan dan mengurangi stres yang diakibatkan oleh pekerjaan. Perilaku *cyberloafing* ditandai dengan penggunaan perangkat seperti *smartphone*, laptop, PC, dan *tablet* oleh karyawan untuk keperluan di luar pekerjaan selama jam kerja dengan tujuan untuk mengurangi stres dan kelelahan.

Cyberloafing adalah fenomena di mana karyawan menggunakan akses internet di tempat kerja untuk kegiatan non-kerja (Nurhidayah & Wahyanti, 2021). Aktivitas seperti membuka media sosial, mencari hiburan, atau komunikasi pribadi (Husna et al., 2020). Berdasarkan data IDC Research 2007, perilaku ini menyita 30-40% aktivitas internet dari karyawan (Patrick, 2020). Hal ini setara dengan sekitar 20 jam per bulan atau 2,5 hari kerja penuh (Luwiti, 2021).

Adanya internet diharapkan dapat membantu dan mempermudah dalam menyelesaikan tugas pekerjaan secara cepat dan tepat dalam dunia kerja (Attiq & Filatrovi, 2022). Internet mendukung berbagai aspek seperti komunikasi, pengelolaan data, dan strategi pemasaran, serta mempermudah akses data dan sistem bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kota Semarang menjadi salah satu contoh kota yang memanfaatkan internet dengan optimal melalui transformasi digital dalam pelayanan publik, terbukti dengan berbagai penghargaan yang diraih berkat implementasi SPBE dan Program *Smart City*. Namun, akses internet gratis di kantor tidak selalu digunakan secara profesional, sehingga berisiko meningkatkan *cyberloafing* dan menurunkan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja yang modern ditandai dengan penerapan teknologi digital yang memfasilitasi kolaborasi, komunikasi, dan akses informasi secara cepat dan efisien. Berdasarkan studi APJII 2024, Gen Z merupakan kelompok pengguna internet terbanyak di Indonesia, menyumbang 34,4% dari total pengguna sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan gen Z sangat bergantung pada teknologi dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan, seperti penggunaan aplikasi berbasis *cloud* dan platform digital untuk komunikasi serta kolaborasi. Ketergantungan ini, meskipun mendukung efisiensi, dapat membuat batas antara aktivitas profesional dan pribadi menjadi kabur, sehingga sering mengalami kesulitan dalam pengelolaan waktu dan prioritas. Rendahnya *self control* dalam mengatur penggunaan teknologi berisiko menimbulkan perilaku *cyberloafing*, yaitu menyalahgunakan akses internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Hal ini sering kali terjadi sebagai upaya untuk mengatasi stres atau kebosanan. Oleh karena itu, *self control* berperan sebagai faktor prediktor yang menentukan sejauh mana karyawan Gen Z mampu mengelola teknologi dan menjaga produktivitas kerja.

Faktor individu yaitu kontrol diri, dapat memengaruhi seseorang dalam melakukan perilaku *cyberloafing* (Ardilasari & Firmanto, 2017). Menurut Zukhruf et al., (2018) kontrol diri didefinisikan sebagai kemampuan seseorang mengabaikan dan mengendalikan respons yang dominan terhadap hal-hal yang dapat mengganggu tindakannya dalam bekerja. *Self control* dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk mengorganisir, mengarahkan, dan mengelola perilaku agar dapat menghasilkan konsekuensi positif (Paramitha & Wahyuni, 2021). Tingkat *self control* setiap individu dapat bervariasi, ada

yang memiliki *self control* tinggi, sedang, atau bahkan rendah. Penelitian ini didukung oleh penelitian Pangalila et al., (2024) yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *self control* dengan *cyberloafing*. Selain itu, Sari & Ratnaningsih (2018) menemukan adanya hubungan dengan korelasi negatif yang signifikan antara kontrol diri terhadap intensi *cyberloafing*

Selain *self control*, terdapat faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kecenderungan karyawan melakukan *cyberloafing* di tempat kerja. Salah satunya adalah kebosanan kerja (*work boredom*) yang dapat menjadi prediktor utama dalam memprediksi terjadinya perilaku *cyberloafing* (Ayuningtyas & Fransiska, 2022a). Kebosanan ini seringkali muncul akibat rutinitas pekerjaan yang monoton dan kurangnya tantangan sehingga mendorong individu mencari distraksi lain untuk mengatasi kejenuhan. Hal ini dapat menyebabkan penyalahgunaan akses internet selama jam kerja untuk mengalihkan perhatian dari tugas utama yang harus diselesaikan. Terbatasnya komunikasi satu sama lain dan mengekspresikan diri turut membuat karyawan merasa tertekan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kebosanan kerja juga ada kaitannya dengan lingkungan kerja yang tidak sehat, seperti pencahayaan yang buruk, ruangan sempit, ventilasi yang tidak memadai, dan suhu yang tidak nyaman, dapat meningkatkan stres dan kebosanan di kalangan karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang *toxic* ditandai dengan komunikasi yang buruk, kurangnya dukungan, dan kepemimpinan yang otoriter sehingga dapat menyebabkan stres yang berlebihan, *burnout*, dan gangguan kesehatan mental lainnya (Ningsih, 2023).

Menurut Kurniawati et al., (2023) kebosanan kerja adalah pengalaman yang dianggap tidak menyenangkan, yang muncul akibat ketidakpuasan karena keinginan untuk terlibat dalam berbagai aktivitas tidak terpenuhi. Menurut Ayuningtyas & Fransiska (2022), kebosanan kerja adalah perasaan di mana karyawan merasa bahwa aktivitas pekerjaan yang dilakukan cenderung membosankan, sehingga dapat menyebabkan ketegangan, kelelahan, mudah marah, kesulitan berkonsentrasi, dan menurunnya efektivitas dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dan didukung oleh penelitian terdahulu oleh Pelawi (2024) menyatakan bahwa kebosanan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Lebih jauh lagi, Cholis & Violinda (2023) menyatakan bahwa kebosanan kerja berpengaruh positif signifikan pada perilaku *cyberloafing* yang dilakukan oleh karyawan.

Karyawan yang menghadapi kebutuhan dominan dalam pekerjaannya dapat meningkatkan kesadaran (*awareness*) terhadap situasi yang dialami. Jika kesadaran ini tidak dikelola dengan baik dapat memicu stres atau tekanan sehingga stres kerja menjadi faktor prediktor munculnya perilaku *cyberloafing*. Menurut Pangestuani et al., (2023) Stres kerja merupakan respons fisik dan emosional yang muncul ketika tugas pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki pekerja. Ketika stres kerja yang dialami karyawan tinggi, maka karyawan akan mencari pelarian untuk mengalihkan perhatian dengan mengurangi ketegangan, dan cara mengalihkan yang dipilih salah satunya dengan melakukan *cyberloafing* (Moffan & Handoyo, 2020). Stres kerja bisa terjadi ketika karyawan menghadapi konflik dengan rekan kerja, pimpinan, atau tim kerjanya (konflik peran). Selain itu, stres kerja juga bisa muncul karena karyawan merasa tuntutan pekerjaan yang diberikan melebihi kapasitas dirinya (kelebihan peran) (Attiq & Filatrovi, 2022). Karakteristik pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memengaruhi perilaku tertentu, seperti jenis pekerjaan yang memicu munculnya stres kerja karena ketidakjelasan peran dan konflik dengan rekan kerja (Kartinah et al., 2023).

Penelitian yang diteliti Juanda et al., (2024) menunjukkan faktor stres kerja memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Hasil berbeda diperoleh Pangestuani et al., (2023) menemukan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

Disisi lain faktor dari internal individu karyawan, tentunya faktor dari lingkungan organisasi juga memiliki peran utama dalam perilaku *cyberloafing* yaitu faktor dari budaya organisasi (Amanah, 2021). Budaya organisasi sendiri sangat penting untuk membentuk perilaku karyawan. Budaya ini mencakup keyakinan dan sikap yang diyakini oleh karyawan, yang kemudian menjadi landasan bagi sikap dan perilaku individu dalam menjalankan pekerjaannya. Filosofi dasar yang dikenal dengan sebutan budaya organisasi ini terdiri dari nilai-nilai bersama, keyakinan, dan karakteristik inti tentang cara berbagai fungsi dalam organisasi yang dijalankan (Meutia & Husada, 2019). Menurut Rivai (2020) budaya organisasi terdiri dari norma-norma dan nilai-nilai yang dipegang serta diterapkan organisasi dimana yang berkaitan dengan cara organisasi menjalankan aktivitasnya.

Hasil penelitian Amanah (2021) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Perbedaan hasil diperoleh Narojatna (2024) menunjukkan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Selain itu, penelitian terdahulu juga belum banyak yang membahas pengaruh antara budaya organisasi terhadap perilaku *cyberloafing*

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang ada, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai (i) apakah *self control* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan karyawan melakukan perilaku *cyberloafing*?, (ii) apakah *work boredom* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan karyawan melakukan perilaku *cyberloafing*?, (iii) apakah *work stress* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kecenderungan karyawan melakukan perilaku *cyberloafing*?, (iv) apakah *organization culture* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kecenderungan karyawan melakukan perilaku *cyberloafing*?

2. Kajian Pustaka

2.1. Kajian Theory

General Strain Theory

Secara teoritis, penggunaan teknologi internet dapat memaparkan individu pada berbagai konten yang dapat memengaruhi perilakunya, baik positif maupun negatif. Dalam konteks tempat kerja, akses internet yang tidak terkontrol berpotensi mendorong perilaku *cyberloafing* yang dapat mengganggu produktivitas. Sehingga, dari pernyataan tersebut penelitian ini relevan menggunakan *General Strain Theory* (GST) untuk menjelaskan bahwa stres yang dialami karyawan akibat tekanan pekerjaan atau lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menimbulkan emosi negatif. Sebagai respons terhadap stres tersebut, karyawan cenderung mencari pelarian melalui *cyberloafing*, untuk meredakan ketegangan yang dirasakan.

General Strain Theory (GST) diperkenalkan oleh Agnew dan White pertama kalinya pada tahun 1992. Menurut teori ini dijelaskan adanya hubungan antara stres dan tekanan yang dialami oleh seseorang dengan tingkat kecenderungannya untuk menyalahgunakan internet selama jam kerja yaitu *cyberloafing*, dimana hal ini dilakukan oleh individu sebagai respon terhadap tekanan atau stres yang dialami dari pekerjaannya. Teori ini mengemukakan bahwa emosi negatif yang muncul seperti kemarahan, frustrasi, maupun depresi sebagai akibat dari tekanan tersebut. Hal ini dapat mendorong individu untuk mengungkapkan perasaannya melalui tindakan kriminal sebagai bentuk respons atau cara untuk mengatasi tekanan yang dirasakannya (Agnew & White, 1992).

Techno Stress

Perkembangan teknologi yang pesat menuntut individu untuk beradaptasi dalam menggunakannya, terutama di lingkungan kerja. Kemampuan beradaptasi dengan teknologi menjadi faktor penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Namun,

tidak semua individu mampu menyesuaikan diri dengan cepat, sehingga dapat menimbulkan tekanan dalam penggunaan teknologi. Tekanan tersebut dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan. Dalam hal ini, *Techno-Stress Theory* menjelaskan bagaimana tekanan akibat penggunaan teknologi dapat memengaruhi individu, termasuk dalam konteks perilaku di tempat kerja. *Techno Stress* adalah kondisi ketidaknyamanan seseorang karena ketidakmampuan dalam beradaptasi terhadap perubahan teknologi atau suatu kondisi ketergantungan terhadap teknologi yang berdampak pada ketidaknyamanan fisik dan psikis. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Craig Brod pada tahun 1984. *Techno stress* dapat muncul dari berbagai faktor penyebab, seperti beban kerja yang meningkat (*techno-overload*), kesulitan memahami teknologi baru (*techno-complexity*), tuntutan untuk selalu terhubung (*techno-invasion*), perubahan teknologi yang cepat sehingga sulit untuk mengikuti (*techno-uncertainty*), dan ketakutan kehilangan pekerjaan karena kurang menguasai teknologi (*techno-insecurity*). Dampaknya meliputi kelelahan, frustrasi, dan penurunan produktivitas. Dalam menghadapi *techno stress*, individu sering kali mencari cara untuk mengurangi tekanan, salah satunya melalui perilaku *cyberloafing*, yaitu menggunakan internet di tempat kerja untuk keperluan pribadi (Suryanto & Sasi, 2018).

Perilaku *cyberloafing* sering menjadi mekanisme *coping* saat seseorang merasa kewalahan oleh teknologi. Misalnya, frustrasi akibat sulitnya memahami teknologi dapat membuat individu terdistraksi dan beralih ke aktivitas menyenangkan di internet. Selain itu, tuntutan untuk selalu terhubung juga bisa membuat seseorang menggunakan waktu kerja untuk aktivitas personal sebagai bentuk kompensasi. Namun, meski perilaku *cyberloafing* dapat membantu meredakan tekanan sebentar, jika dibiarkan tentunya hal ini dapat berpotensi menurunkan produktivitas dan mengganggu kinerja organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengelola *techno stress* melalui pelatihan atau kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan teknologi.

Self Control (X1)

Penggunaan teknologi di tempat kerja memberikan kemudahan dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga berisiko mendorong perilaku *cyberloafing*. Tidak semua individu memiliki kemampuan yang sama dalam mengendalikan dorongan untuk menggunakan internet di luar kepentingan pekerjaan. Dalam hal ini, *self-control* berperan dalam memengaruhi kecenderungan individu melakukan *cyberloafing*. Menurut Pranitasari et al., (2023) *self control* dapat diartikan sebagai kemampuan individu dalam mengarahkan dan mengendalikan perilakunya ketika sedang menghadapi suatu hambatan dan tantangan. Hal ini mencakup pemahaman seseorang tentang situasi dan lingkungannya, serta keterampilan dalam mengendalikan tindakannya sesuai dengan situasi dan kondisi. Karyawan seringkali memiliki kebiasaan negatif, seperti mengabaikan, menghindari, hingga melalaikan tugas pekerjaannya, bahkan sengaja melakukan pekerjaan dengan tidak maksimal. Kontrol diri merujuk pada upaya yang diterapkan oleh individu untuk bisa mengendalikan dirinya supaya tidak melakukan perilaku yang tidak produktif.

Pernyataan di atas sesuai dengan Oktarina & Adelina, (2020) yang mendefinisikan *self control* sebagai kemampuan individu dalam menahan dirinya dari dorongan dan keinginan tertentu. Ketika seseorang mencoba untuk menghindari aktivitas atau kegiatan yang menyenangkan, dapat dikatakan bahwa individu tersebut memiliki sikap kontrol diri yang baik. Menurut Nweke et al., (2024) *self control* didefinisikan kemampuan untuk mengontrol atau mengubah reaksi internal individu serta menghentikan dorongan untuk melakukan perilaku yang tidak diinginkan, contohnya tindakan yang bersifat impulsif.

Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan, *self control* adalah kemampuan individu mengontrol diri sendiri dan menahan godaan maupun hambatan tertentu sehingga dapat menentukan ketika bertindak dan mengambil keputusan yang sesuai dengan keinginan setelah mempertimbangkan banyak hal.

Indikator-indikator yang mempengaruhi *self control* menurut Pangalila et al., (2024), yaitu :

1. Kontrol Perilaku (*Behavior Control*)
Kemampuan individu dalam mengontrol perilaku yang berarti memiliki kontrol diri atas situasi atau kondisi. Faktor-faktor ini dapat secara langsung ditunjukkan oleh tindakan individu.
2. Kontrol Kognitif (*Cognitif Control*)
Memahami, mengevaluasi, atau mengintegrasikan peristiwa adalah kemampuan seseorang untuk mengelola informasi yang tidak diinginkan, yang dapat diamati dari perilakunya.
3. Kontrol Pengambilan Keputusan (*Decisional Control*)
Kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam mengambil sebuah keputusan yang tepat dengan berdasar pada kepercayaan.

Work Boredom (X2)

Rutinitas pekerjaan yang monoton dan minimnya tantangan dapat menimbulkan kebosanan di tempat kerja. Dalam kondisi tersebut, individu cenderung mencari distraksi, salah satunya melalui *cyberloafing* sebagai upaya mengatasi kejenuhan. Kebosanan di tempat kerja merupakan suatu hal yang wajar dialami oleh setiap karyawan dari semua tingkatan pekerjaan pasti akan mengalami perasaan bosan ketika bekerja. Kebosanan kerja (*work boredom*) menurut Setya (2018) didefinisikan sebagai perasaan di mana karyawan menganggap tugas yang dilakukan di tempat kerja terkesan membosankan yang man seringkali disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung, sehingga dapat menyebabkan perasaan tertekan, kelelahan, mudah marah, kesulitan berkonsentrasi, dan menurunnya efektivitas dalam bekerja. Definisi kebosanan kerja menurut Umayu et al., (2020) hampir sama dengan ketidakmampuan untuk berkonsentrasi pada tugas, serta kesulitan mempertahankan fokus, yang menyebabkan waktu yang lebih lama dibutuhkan untuk memperbaiki kesalahan. Selain itu, kebosanan menyoroti bahwa kurangnya interaksi sosial dan budaya kerja yang kaku dapat memperburuk kebosanan karyawan. Kebosanan di tempat kerja sering kali menyebabkan karyawan merasa kehilangan tujuan dalam mengerjakan tugas pekerjaannya.

Penelitian terbaru Ningsih, (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat, seperti pencahayaan yang buruk, ruangan sempit, ventilasi yang tidak memadai, dan suhu yang tidak nyaman, dapat meningkatkan stres dan kebosanan di kalangan karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang *toxic* ditandai dengan komunikasi yang buruk, kurangnya dukungan, dan kepemimpinan yang otoriter sehingga dapat menyebabkan stres yang berlebihan, *burnout*, dan gangguan kesehatan mental lainnya. Dampak dari kebosanan kerja ini meliputi penurunan produktivitas, peningkatan absensi, dan turnover karyawan yang tinggi.

Indikator-indikator dari kebosanan kerja menurut Aini & Maksu, (2022) dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Rasa tidak terlibat
- 2) Kurangnya tantangan
- 3) Keterbatasan variasi pekerjaan
- 4) Perasaan waktu berjalan lambat

- 5) Ketidakpuasan dengan lingkungan kerja
- 6) Frekuensi mengalihkan perhatian
- 7) Kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing*

Work Stress (X3)

Stres yang dihadapi karyawan akibat tuntutan pekerjaan dapat mempengaruhi perilaku individu di tempat kerja. Sebagai faktor prediktor, stres kerja dapat mendorong individu untuk melakukan *cyberloafing* sebagai cara untuk mengurangi tekanan yang dirasakan. Stres kerja (*work stress*) menurut Moffan & Handoyo, (2020) didefinisikan sebagai kondisi psikologis yang dialami individu dimana merasa tidak nyaman akibat penilaian yang dibuat secara subjektif terhadap kebutuhan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuannya. Stres di tempat kerja dapat disebabkan oleh pekerjaan yang menumpuk dan banyaknya tugas yang harus diselesaikan sebelum tenggat waktu. Menurut Kurniawati et al., (2023) stres adalah bagian tak terhindarkan dari kehidupan manusia sebagai respons terhadap lingkungan yang penuh tantangan. Stres timbul ketika individu merasa terancam oleh tekanan dari lingkungan sekitar, termasuk dari organisasi atau perusahaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Andini (2023) bahwa stres kerja adalah situasi dimana karyawan merasa tegang sehingga menimbulkan perasaan yang tidak nyaman dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya.

Stres yang berlebihan dapat mengancam individu dalam berinteraksi dengan lingkungan. Setiap individu memiliki reaksi dan cara baru untuk mengatasi situasi yang sama. Menurut Satria (2022), mengemukakan bahwa indikator stres kerja, sebagai berikut:

- a) Tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan,
- b) Persepsi pimpinan yang tidak adil,
- c) Fasilitas tempat kerja yang tidak menunjang, dan
- d) Hubungan yang buruk sesama rekan kerja.

Organizational Culture (X4)

Perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi di tempat kerja, karena budaya organisasi merupakan sebuah sistem nilai yang diinternalisasi oleh karyawan dan membentuk perilaku dan sikap individu di tempat kerja. Menurut Wulantari et al., (2022) mendefinisikan budaya organisasi sebagai instrumen yang berperan dalam menentukan arah organisasi, memberikan pedoman untuk tindakan yang diperbolehkan dan dilarang melakukannya, mengelola sumber daya, hingga membantu organisasi dalam mengatasi masalah dan memanfaatkan peluang yang ada di lingkungannya. Sikap dan nilai yang telah ditanam dalam suatu organisasi akan dijadikan panduan bagi pekerja dalam bertindak, berpikir, dan bersikap sejalan dengan keyakinan seseorang terhadap sikap dan prinsip nilai tersebut. Hal ini sejalan dengan pernyataan oleh Meutia & Husada, (2019) bahwa budaya organisasi akan memberikan pengaruh sejauh mana anggota dalam organisasi tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adiawaty (2020) mengemukakan bahwa penelitian terbaru mengidentifikasi tujuh indikator yang mencerminkan esensi dari budaya organisasi, yaitu:

- 1) Inovasi dan Keberanian dalam Mengambil Risiko
- 2) Fokus pada Detail
- 3) Fokus pada Pencapaian Hasil
- 4) Memperhatikan Kesejahteraan Individu
- 5) Fokus pada Kolaborasi Tim
- 6) Keagresifan
- 7) Keteguhan dan Kemantapan

Perilaku *Cyberloafing* (Y)

Beberapa tahun terakhir, teknologi telah mengalami kemajuan yang sangat pesat. Organisasi semakin bergerak menuju digitalisasi, yang berdampak pada peningkatan penggunaan internet di tempat kerja. Secara teori, konsep *cyberloafing* atau yang juga dikenal sebagai *cyberslacking* berasal dari lingkungan kerja, dimana karyawan menggunakan internet untuk keperluan pribadi di luar tanggung jawab dari pekerjaan. Hal itu sejalan dengan pernyataan menurut Sa'adah (2021) *cyberloafing* merupakan tindakan pekerja menyalahgunakan akses internet di waktu kerja untuk hal yang bersifat pribadi. Secara umum, *cyberloafing* juga diartikan perilaku karyawan yang memanfaatkan akses internet kantor untuk kepentingan di luar pekerjaan saat jam kerja.

Cyberloafing terjadi ketika karyawan seharusnya bekerja, namun malah melakukan aktivitas yang kurang produktif seperti berkomunikasi dengan teman melalui aplikasi pesan, mengakses Facebook, atau menonton *YouTube*. Menurut Askew et al., (2019) *Cyberloafing* adalah aktivitas pekerjaan yang tidak produktif, dimana karyawan menggunakan perangkat teknologi untuk keperluan di luar pekerjaan atau kegiatan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaan, sehingga berpotensi menghambat produktivitas. Menurut pernyataan Wu et al., (2021) Sebagian besar penelitian mengungkapkan bahwa perilaku *cyberloafing* berdampak negatif terhadap karyawan maupun organisasi.

Mirza et al., (2019) *cyberloafing* dapat dibagi menjadi dua tingkatan yang menunjukkan tingkat intensitas perilaku tersebut, sebagai berikut:

a) *Minor Cyberloafing*

Minor cyberloafing adalah perilaku di mana pegawai memanfaatkan internet guna keperluan di luar pekerjaan, tetapi tidak membahayakan atau melanggar aturan perusahaan.

b) *Serious Cyberloafing*

Serious cyberloafing adalah tindakan di mana pegawai memanfaatkan akses internet guna kegiatan yang lebih serius dan melanggar norma atau aturan instansi, bahkan berpotensi ilegal.

Adapun faktor-faktor pendorong munculnya perilaku *cyberloafing* berdasarkan penelitian dari Ozler dan Polat (2012) dalam Ardilasari & Firmanto, (2017) dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Faktor individual mencakup banyak karakteristik dalam diri individu, seperti persepsi, sikap, dan karakteristik pribadi.
- 2) Faktor organisasi turut memengaruhi keinginan karyawan untuk melakukan tindakan *cyberloafing*. Faktor ini meliputi kebijakan pembatasan penggunaan internet, harapan terhadap hasil kerja, dukungan dari manajemen, dan persepsi teman kerja terhadap norma *cyberloafing*.
- 3) Faktor situasional berperan penting dalam perilaku karyawan yang menyimpang ketika mendapatkan akses internet di lingkungan tempat bekerja.

Adapun indikator dari perilaku *cyberloafing* menurut penelitian Attiq & Filatrovi, (2022), yaitu:

- 1) Memanfaatkan akses internet untuk berkomunikasi dengan teman-teman.
- 2) Memanfaatkan akses internet untuk mencari berita terkini atau informasi
- 3) Memanfaatkan akses internet untuk mencari hiburan, yaitu main *game online*.
- 4) Memanfaatkan akses internet untuk mencari tambahan penghasilan

Sulistyan & Ermawati, (2020) menjelaskan dalam bukunya bahwa perilaku *cyberloafing* memberikan dampak negatif, seperti :

- 1) Menurunnya kinerja organisasi,
- 2) Berkurangnya kontribusi karyawan, serta

- 3) Meningkatnya jumlah pegawai yang lalai dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pangalila et al., (2024)	Pengaruh <i>Self Control</i> dan Stres Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Pada Pegawai PT Hasjrat Abadi Tendeand Manado	Variabel <i>self control</i> dan stres kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan dan parsial terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .
2.	Kartinah et al., (2023)	Pengaruh Pengendalian Diri Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Pada Dosen Di Indonesia	<i>Self control</i> memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap <i>cyberloafing</i> , sementara Stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> .
3.	Cholis & Violinda, (2023)	Pengaruh Kontrol Diri, Kebosanan Kerja, Cultural <i>Intelligence(CQ)</i> dan Iklim Organisasi terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> .	Kontrol diri berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> , sedangkan variabel kebosanan kerja, <i>cultural intelligence</i> dan iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap <i>cyberloafing</i> .
4.	Ayuningtyas & Fransiska, (2022)	Pengaruh Kebosana Kerja terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> dengan stres kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Generasi Milenial	Kebosanan kerja berpengaruh positif terhadap <i>cyberloafing</i> , dengan stres kerja terbukti mampu memperkuat kebosanan kerja terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> pada karyawan generasi milenial.
5.	Juanda et al., (2024)	Pengaruh <i>self control</i> dan Stres kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel moderasi pada karyawan PT. Asuransi Jasindo Cabang Medan	<i>Self control</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> . Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> , dan komitmen organisasi tidak memoderasi variabel <i>self control</i> dan stres kerja terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> .
6.	Pangestuari et al., (2023)	Apakah Benar Perilaku <i>Cyberloafing</i> Akibat Beban Kerja Dan Stres Kerja Yang Berlebihan?	Stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> , namun beban kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> .
7.	Amanah, (2021)	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Deli Serdang.	Stres kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> . stres kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> secara parsial, variabel, sementara lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap <i>cyberloafing</i> .
8.	Narojatna, (2024)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Perilaku <i>Cyberloafing</i> Dengan Kontrol Diri (Self-Control) Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Madina Syari'ah)	Budaya organisasi dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> . Sementara itu, kontrol diri berpengaruh negatif secara signifikan terhadap perilaku <i>cyberloafing</i> . Kontrol diri mampu memperkuat budaya organisasi, tetapi tidak bisa memoderasi stres kerja terhadap <i>cyberloafing</i> .

Sumber : penelitian terdahulu

2.3. Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Self Control* terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Menurut Rahmandini et al. (2024), *Theory of Planned Behavior* (TPB) menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh sikap, norma subjektif, dan persepsi kontrol terhadap perilaku yang dilakukan. Dalam konteks *cyberloafing*, TPB digunakan untuk memahami peran *self-control* dalam kecenderungan individu untuk menyalahgunakan akses internet selama jam kerja. Individu dengan *self-control* rendah lebih cenderung melakukan *cyberloafing* karena kesulitan mengendalikan dorongan untuk mengakses internet pribadi, sementara individu dengan *self-control* tinggi lebih mampu menahan godaan meskipun ada tekanan atau stres. Sikap dan norma sosial di lingkungan kerja juga berpengaruh pada keputusan individu untuk terlibat dalam *cyberloafing*.

Self control diartikan sebagai keyakinan individu bahwa tindakannya akan memengaruhi perilakunya, serta kemampuan individu untuk mengendalikan perilakunya (Liswanti & Nugrahanta, 2020). Menurut Pranitasari et al., (2023) mendefinisikan *self control* adalah kemampuan individu dalam mengelola diri dan menahan keinginan dalam situasi tertentu, sehingga mampu mengambil keputusan yang tepat dengan keinginannya dan memperhatikan banyak aspek. Menurut Oktarina & Adelina (2020) kontrol diri merujuk pada usaha karyawan untuk mengendalikan dirinya sehingga tidak melakukan tindakan yang tidak diinginkan atau bertentangan dengan tujuan. Sebagai contoh, seorang pekerja menyalahgunakan internet pada jam kerja yang mengganggu produktivitas dan tujuan kerja. Oleh karena itu, berdasarkan teori dan analisis yang telah dijelaskan, peneliti memodifikasi riset ini dengan mengukur pengaruh *self-control* terhadap perilaku *cyberloafing*. Penelitian ini lebih menekankan pada bagaimana kontrol diri individu dapat mempengaruhi kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing* di tempat kerja.

Berdasarkan penelitian Pranitasari et al., (2023) mengungkapkan *self control* berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing* dengan korelasi negatif. Hal ini didukung oleh penelitian Sari & Ratnaningsih (2018) *self control* berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Ini berarti semakin rendah kontrol diri yang dimiliki individu, tingkat kecenderungan melakukan *cyberloafing* juga semakin tinggi.

H₁ : *Self Control* berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*

Pengaruh *Work Boredom* terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Theory of Boredom yang dikemukakan oleh Farmer dan Sundberg (1986) mengidentifikasi kebosanan sebagai hasil dari ketidakcocokan antara tuntutan lingkungan dengan kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan tersebut. Kebosanan muncul ketika individu merasa bahwa aktivitas yang dijalani tidak menantang atau tidak memuaskan, yang dapat menyebabkan penurunan motivasi dan peningkatan pencarian distraksi. Dalam konteks tempat kerja, kebosanan dapat terjadi karena pekerjaan yang monoton, kurangnya variasi tugas, atau kurangnya interaksi sosial yang dapat mengarah pada perilaku seperti *cyberloafing*. Berdasarkan teori ini, dapat dirumuskan hipotesis yaitu kebosanan kerja yang disebabkan oleh tugas monoton dan kurangnya tantangan akan meningkatkan kecenderungan individu untuk melakukan *cyberloafing* (Elpidorou, 2018).

Kebosanan kerja adalah kondisi negatif yang dialami oleh karyawan ketika tidak dapat memenuhi harapan atau keinginan karena terbatasnya aktivitas dalam pekerjaan (Pratama, 2019). Pernyataan ini sejalan dengan Husna et al., (2020) yang mendefinisikan kebosanan kerja adalah kondisi di mana individu mengalami penurunan semangat, kesulitan berkonsentrasi, serta perasaan tidak puas yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung. Dalam penelitian Ningsih, (2023) menyatakan bahwa kebosanan kerja juga berkaitan dengan lingkungan di tempat kerja yang tidak sehat,

seperti pencahayaan yang buruk, ruangan sempit, ventilasi sedikit, dan suhu ruangan tidak nyaman sehingga dapat menyebabkan karyawan merasa bosan dan tidak menunjang untuk produktivitas karyawan dalam mengerjakan tugas pekerjaannya, dan berdampak pada peningkatan stres dan kebosanan di kalangan karyawan selama bekerja. Menurut Setya (2018) menyatakan bahwa kebosanan kerja adalah perasaan dimana karyawan menganggap tugas pekerjaannya terasa membosankan, sehingga dapat menyebabkan munculnya ketegangan, kelelahan, mudah marah, kesulitan berkonsentrasi, dan menurunnya efektivitas bekerja. Penelitian ini lebih menekankan pada bagaimana kebosanan kerja dapat mempengaruhi kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing*.

Berdasarkan penelitian terdahulu Ayuningtyas & Fransiska, (2022) menyatakan bahwa kebosanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Diperkuat oleh penelitian Pelawi (2024) yang menemukan variabel kebosanan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*.

H₂ : *Work Boredom* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*

Pengaruh *Work Stress* terhadap Perilaku *Cyberloafing*

General Strain Theory (GST) dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis mengenai pengaruh stres kerja terhadap *cyberloafing* dengan melihat bagaimana stres yang dialami dapat mendorong perilaku negatif. Ketika seorang karyawan mengalami stres akibat pekerjaan, seperti tuntutan kerja yang tinggi atau ketidakpuasan, individu cenderung mencari cara untuk mengurangi tekanan tersebut. Salah satu cara yang mungkin dipilih adalah melakukan *cyberloafing*, yaitu menggunakan internet untuk kepentingan pribadi selama jam kerja. Berdasarkan teori ini, hipotesis yang dapat dirumuskan bahwa stres kerja dapat meningkatkan kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing* sebagai respons terhadap stres yang dialami.

Menurut Hasanah & Herwanto (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja didefinisikan sebagai tekanan yang dialami karyawan terkait tugas pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu dan target yang telah ditetapkan. Pernyataan ini sesuai dengan Suari et al., (2022) bahwa stres kerja dipahami sebagai tekanan yang dirasakan oleh karyawan akibat ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang ada. Stres kerja berdampak pada perilaku *cyberloafing*, dimana semakin tinggi tekanan kerja, semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk melakukan *cyberloafing*, dan sebaliknya ketika tekanan kerja yang dirasakan karyawan berkurang, maka semakin sedikit kecenderungan karyawan untuk melakukan *cyberloafing*. Perilaku *cyberloafing* dipandang sebagai salah satu metode pelarian atau hiburan bagi karyawan untuk mengatasi stres yang timbul di tempat kerja (Rahmandini et al., 2024).

Penelitian terdahulu oleh Adhana & Herwanto (2021) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian Juanda et al., (2024) yang menunjukkan faktor stres kerja memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing* pada karyawan. Hal ini diartikan semakin tingginya stres kerja di tempat kerja, tingkat kecenderungan karyawan melakukan perilaku *cyberloafing* juga semakin tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

H₃ : *Work Stress* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*

Pengaruh *Organizational Culture* terhadap Perilaku *Cyberloafing*

Teori budaya organisasi menjelaskan bahwa nilai, norma, dan praktik yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan, termasuk kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing*. Budaya organisasi yang kuat dengan

norma kerja yang jelas, pengawasan yang efektif, serta etos kerja yang tinggi dapat menekan perilaku menyimpang seperti *cyberloafing*. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah, kurangnya pengawasan, serta toleransi terhadap penggunaan internet untuk kepentingan pribadi dapat meningkatkan kemungkinan karyawan melakukan *cyberloafing*. Dengan demikian, hipotesis yang dapat dirumuskan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menurunkan intensitas kecenderungan untuk melakukan *cyberloafing* (Jamilatul Hasanah et al., 2023).

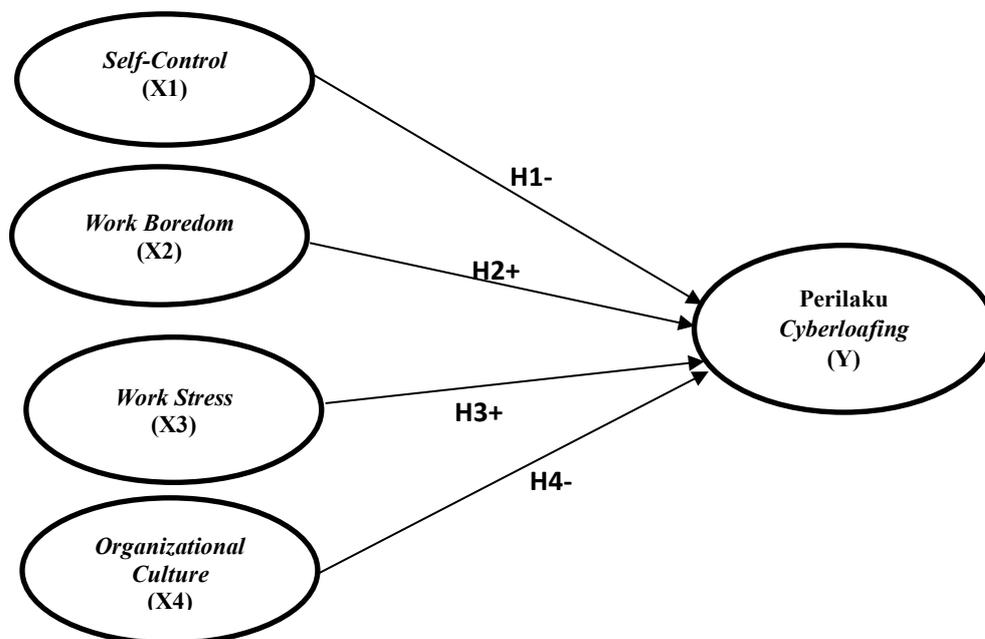
Budaya organisasi memiliki peran yang krusial dalam membentuk tingkah laku karyawan di lingkungan kerja. Menurut Wulantari et al., (2022) budaya organisasi adalah instrumen yang berperan dalam menentukan arah organisasi, memberikan petunjuk tentang yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan untuk dilakukan, mengelola sumber daya, dan membantu organisasi dalam mengatasi masalah dan memanfaatkan peluang yang ada di lingkungannya. Menurut Meutia & Husada (2019) budaya organisasi didefinisikan sebagai landasan utama yang mencakup kepercayaan, norma, dan nilai bersama yang menjadikan karakteristik utama dalam menjalankan berbagai aktivitas di organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi memiliki peran dalam memengaruhi sejauh mana anggota dalam sebuah organisasi berhasil mencapai tujuan.

Hasil yang diteliti Amanah (2021) mengatakan bahwa budaya organisasi menunjukkan pengaruh negatif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*. Hasil penelitian ini berbeda Narojatna (2024) mengungkapkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku *cyberloafing*.

H4: *Organizational Culture* berpengaruh negatif signifikan terhadap perilaku *cyberloafing*

2.4. Model Penelitian

Model penelitian dirancang untuk memberikan ilustrasi mengenai penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, dengan berdasar pada hubungan antar variabel dan pengembangan hipotesis, sehingga dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : dikembangkan dari pengembangan hipotesis untuk penelitian, 2024

3. Metode Penelitian

3.1 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner, disebarkan langsung kepada karyawan Gen Z di Kota Semarang. Data yang terkumpul selanjutnya diolah yang kemudian dianalisis untuk dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan terkait hasil penelitian ini.

3.2 Populasi

Populasi adalah objek yang akan diteliti dan dipelajari dimana memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang kemudian akan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Gen Z di Kota Semarang. Namun, dalam penelitian ini, peneliti menghadapi keterbatasan data terkait jumlah populasi Gen Z di Kota Semarang, sehingga tidak dapat diketahui secara pasti dalam angka yang akurat.

3.3 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih dengan jumlah dan karakteristik spesifik sesuai dengan kebutuhan penelitian. Jika populasinya besar sehingga peneliti menghadapi keterbatasan waktu, tenaga dan dana, maka sampel bisa digunakan sebagai representasi dari populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini, peneliti memilih teknik *purposive sampling*, yaitu penentuan sampel didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu yaitu: (1) karyawan Gen Z yang berusia 18–28 tahun yang sudah bekerja di kota Semarang dengan (2) bidang pekerjaan yang menggunakan perangkat teknologi yang terhubung dengan jaringan internet. Selain itu, apabila dalam proses pengumpulan data terdapat responden yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, maka responden tersebut akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

Kota Semarang, sebagai ibu kota Provinsi Jawa Tengah memiliki 16 kecamatan, dipilih sebagai objek penelitian. Namun, penyebaran kuesioner lebih difokuskan pada karyawan yang bekerja di Kota Semarang, bukan berdasarkan tempat asal mereka. Dalam menentukan jumlah sampel guna penelitian ini, peneliti menghadapi kendala karena belum diketahui secara pasti berapa banyak gen Z di Kota Semarang, maka untuk menghitung jumlah sampel yang dibutuhkan untuk penelitian menggunakan rumus Lemeshow. Menurut Majid et al., (2024). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% dengan *margin of error* sebesar 10%. Rumus tersebut yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{z^2 p(1-p)}{d^2} \quad (1)$$

Keterangan:

- n = Jumlah sampel
- z = nilai standart tingkat kepercayaan 95% (biasanya 1,96)
- p = Maksimal estimasi 50% (biasanya 0,5 jika tidak diketahui)
- d = alpha (0,10), atau sampling error 10%

$$n = \frac{z^2 1 - 0,5(1 - 0,5)}{0,10^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 - 0,5(1 - 0,5)}{0,10^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,25}{0,01}$$

$$n = \frac{0,9604}{0,01}$$

$n = 96,04$

Kemudian diperoleh jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu 96,04 kemudian peneliti membulatkan menjadi 100 responden.

3.4 Definisi Operasional

Tabel 2. Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kontrol Diri (<i>Self Control</i>)	Kontrol diri adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan tindakannya ketika sedang menghadapi hambatan dan tantangan Pranasari et al., (2023).	<ul style="list-style-type: none"> Kontrol Perilaku (<i>Behavior Control</i>) Kontrol Kognitif (<i>Cognitif Control</i>) Kontrol Pengambilan Keputusan (<i>Decesional Control</i>) <p>Sumber: (Pangalila et al., 2024)</p>	Likert 1-5
Kebosanan Kerja (<i>Work Boredom</i>)	perasaan di mana karyawan menganggap tugas pekerjaannya yang monoton terkesan membosankan, sehingga menyebabkan perasaan tertekan, kelelahan, sulit fokus, dan penurunan produktivitas dalam pekerjaan (Setya, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> Rasa Tidak terlibat Kurangnya Tantangan Keterbatasan Variasi Pekerjaan Perasaan waktu berjalan lambat Ketidakpuasan dengan Lingkungan Kerja Frekuensi mengalihkan perhatian Kecenderungan untuk melakukan <i>cyberloafing</i> <p>Sumber: Aini & Maksum, (2022)</p>	Likert 1-5
Stres Kerja (<i>Work Stress</i>)	Stres kerja adalah kondisi dimana karyawan merasa tertekan dan tegang menyebabkan perasaan yang tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya (Andini, 2023).	<ul style="list-style-type: none"> Tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, Persepsi pimpinan yang tidak adil, Fasilitas tempat kerja yang tidak menunjang, dan Hubungan yang buruk sesama rekan kerja. Sumber: (Satria, 2022) 	Likert 1-5
Budaya Organisasi (<i>Organizational Culture</i>)	Menurut Meutia & Husada (2019) budaya organisasi didefinisikan sebagai landasan utama yang mencakup kepercayaan, norma, dan nilai bersama yang menjadikan suatu ciri khas dalam menjalankan berbagai aktivitas di sebuah organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> Inovasi dan keberanian dalam mengambil risiko Fokus pada detail Fokus pada pencapaian hasil Memperhatikan kesejahteraan individu Fokus pada kolaborasi tim Keagresifan Keteguhan dan kemandirian <p>Sumber : (Adiawaty, 2020)</p>	Likert 1-5
Perilaku <i>Cyberloafing</i>	<i>Cyberloafing</i> dapat diartikan sebagai aktivitas pekerjaan yang tidak produktif, dimana karyawan menggunakan perangkat teknologi untuk kegiatan non-kerja sehingga tidak berkaitan dengan pekerjaan (Askew et al., 2019).	<ul style="list-style-type: none"> Memanfaatkan akses internet untuk berkomunikasi dengan teman-teman. Memanfaatkan akses internet untuk mencari berita terkini atau informasi Memanfaatkan akses internet untuk mencari hiburan, yaitu bermain <i>game online</i>. Memanfaatkan akses internet untuk mencari tambahan penghasilan <p>Sumber: (Attiq & Filatrovi, 2022)</p>	Likert 1-5

Sumber : dari beberapa jurnal, untuk penelitian ini, 2024

3.5 Alat Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *software* IBM SPSS Statistic versi 30 yaitu dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji kelayakan model.

Uji Kualitas data

a) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data benar-benar dapat mengukur apa yang dimaksudkan (Rohman, 2018). Pengujian ini memastikan bahwa *item-item* dalam kuesioner dapat secara akurat menggambarkan aspek yang diteliti. Uji validitas dilakukan melalui analisis *item* menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 30, di mana *item* pernyataan dinyatakan valid jika nilai *sig* < 0,05.

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada tingkat keandalan suatu instrumen penelitian, sehingga instrumen tersebut dianggap konsisten dan layak dipercaya sebagai alat ukur (Sugiyono, 2018). Penelitian ini, teknik uji reliabilitas diterapkan dengan menganalisis dan membandingkan nilai *Cronbach's alpha* yang dihasilkan oleh perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 30. Jika koefisien *Cronbach's alpha* $\geq 0,70$, maka instrumen tersebut dianggap *reliable*.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai distribusi data pada variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dalam persamaan regresi yang diperoleh, guna menentukan apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak normal (Solehah & Ratnasari, 2019). Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* pada uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi *Asymp.Sig (2-tailed)* > 0,05, maka data dikatakan dapat berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas pada penelitian ini mempunyai korelasi yang tinggi. Korelasi yang tinggi dapat mengganggu hubungan antar variabel. Uji ini dianalisis melalui nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, data dapat dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya perbedaan varians residual dalam model regresi (Ghozali, 2021). Heteroskedastisitas terjadi ketika terdapat perbedaan *variance residual* di setiap pengamatan dalam model regresi. Untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas, penelitian ini menggunakan uji Spearman Rho. Salah satu prasyarat penting dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan kaitannya untuk menentukan arah dan melihat besarnya pengaruh variabel bebas yaitu *self control* (X1), *work boredom* (X2), *work stress* (X3), dan *organizational culture* (X4) terhadap variabel terikat yaitu perilaku *cyberloafing* (Y). Perumusan model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 \quad (2)$$

Keterangan :

Y : Perilaku *Cyberloafing*

α : Konstanta

X₁ : *Self Control*

X₂ : *Work Boredom*

X₃ : *Work Stress*

X₄ : *Organizational Culture*

β : Koefisien Regresi

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

a) Uji Simultan/Uji F

Menurut Sugiyono, (2019) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Jika hasil perhitungan menunjukkan nilai $sig < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan dan dapat memprediksi variabel terikat. Namun, jika nilai $sig > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa ada atau semua variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana kemampuan model dalam menggambarkan variasi pada variabel bebas (Ghozali, 2021). Jika nilai $R^2 = 0$, berarti variabel independen tidak memberikan pengaruh sama sekali terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $R^2 = 1$, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianggap sempurna, yang artinya variasi dari variabel independen dalam model sepenuhnya dapat menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2021).

c) Uji Parsial/Uji t

Uji t digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individual menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen. Pengaruh bisa diketahui dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau nilai signifikansi (Ghozali, 2021). Pengujian ini dilakukan dengan menetapkan *level of significance* ($\bar{\alpha}$) sebesar 0,05. Jika nilai probabilitas $\bar{\alpha} < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.